

Романовський О.Г.

кандидат технічних наук, професор;

Юхно О.О.

аспірант,

Харківський державний політехнічний університет

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА НА ПІДСТАВІ ДІЯЛЬНІСНОГО ПІДХОДУ

Для управлінської діяльності в сучасних умовах все більш характерним стає істотне ускладнення структури її функцій і збільшення загального обсягу. Суто технічні питання сьогодні відходять на другий план, поступаючись місцем роботі з людьми. Тільки урахування людського чинника може забезпечити бажану ефективність суспільного виробництва. Це вимагає від керівника не тільки досконалого володіння управлінськими технологіями, а й глибоких психолого-педагогічних знань, навичок управління міжособистісним спілкуванням. Тому підготовка керівних кадрів потребує принципово нових підходів як з точки зору її цілей, так і стосовно змісту та технологій навчання і виховання майбутнього керівника. Крім того, відповідно до світових тенденцій розвитку освіти, традиційний знаннево-орієнтований підхід до змісту і технологій навчання повинен поступатися місцем діяльнісно- та особистісно-орієнтованому.

Це, в свою чергу, вимагає при проектуванні навчально-виховного процесу виходити з результатів аналізу структури професійної діяльності керівника. Відомо, що процеси її удосконалювання являють собою динамічне явище. Воно здійснюється в залежності від рівня самоосвіти і самовиховання особистості, накопичення нею досвіду роботи. Сучасний перебіг подій потребує постійного підвищення фахової кваліфікації керівника і активного застосування отриманих знань в практиці управління.

Майбутній керівник зобов'язаний, насамперед, чітко уявляти структуру, зміст і технології управління. Для цього йому необхідно оволодіти навичками критичного аналізу літератури й зіставлення теоретичних положень з управлінською практикою. Варто пам'ятати, що тільки практика є критерієм істини, а теорія освітлює дорогу практиці [1]. При роботі з літературою необхідно отримувати ті знання, які змогли б бути впроваджені в управлінську діяльність з урахуванням специфіки конкретних умов виробництва і особистісних якостей та можливостей керівника.

Взагалі, структура управлінської діяльності є досить складною. Загальне уявлення про неї дає рис. 1.

Управлінська діяльність			
↓	↓	↓	↓
Технологічні питання	Економічні питання	Правово-господарські питання	Соціально-педагогічні питання

Рис. 1. Узагальнена структура управлінської діяльності

Оскільки наведена структура певною мірою є умовною, основними компонентами управлінської діяльності слід вважати не тільки технологічні, а й економічні, правові, організаційно-господарські, соціальні та психолого-педагогічні. Зростання ролі людського чинника визначає й підвищення значення соціального аспекту та питомої ваги, яку він посідає у загальному обсязі багатогранної діяльності керівника. Це стосується як безпосередньо управлінського спілкування, так і питань формування й підтримання сприятливого психологічного клімату у колективі. Прикладами їх прояву можуть вважатися суто ділові стосунки (організаторські та виконавчі), міжособистісні (симпатії–антипатії, співчуття–відчуженість), гуманістичні (турбота, відповідальність за інших людей). Мікроклімат спільної діяльності може як сприяти її максимальній ефективності, так гранично послаблювати її. Варто відзначити, що відношення, привнесені суб'єктом у діяльність, можуть стати суб'єктивним чинником її протікання. Відношення, утворювані спілкуванням, можуть бути не тільки ситуативними, що приходять разом із настроями її учасників, але й достатньо стійкими.

Для успішної управлінської діяльності важливо знати не тільки його сутність і внутрішню структуру, але й ті соціально-психологічні закономірності, на основі яких воно повинне здійснюватися. При розгляді цих закономірностей великого значення набуває перш за все та обставина, що навчання, як засіб розвитку і формування особистості, є складовою частиною виховання, якщо його розглядати у широкому розумінні.

Отже, важливе місце в системі фахової підготовки керівника приділяється його вихованню, як усебічному формуванню особистості і морально-етичного поведінського стереотипу, формуванню його духовності і системи моральних цінностей, що відповідають принципам загальнолюдської моралі. На наш погляд, аморальна людина принципово не може стати дійсним керівником [2].

Одностороння орієнтація на діяльність призвела до надмірної спеціалізації освіти, до своєрідного культу фахівця. Це стало

однією з причин загострення цілого ряду глобальних проблем екологічного, соціального, економічного, соціально-психологічного характеру, призвело до відчуження людини від її творінь, викликало певну деформацію гармонії людини з природою, спотворення життєвих цінностей і прагнень. Усвідомлення ж наприкінці XX століття глибинної сутності людини дозволило більш чітко зрозуміти вирішальну роль людського чинника в забезпеченні ефективної діяльності керівника. Тому ми вважаємо, що в сучасних умовах основою проектування освітніх систем повинно бути гармонічне сполучення діяльнісного підходу з особистісно-орієнтованим.

Одним із найбільш важливих елементів педагогічної системи підготовки фахового керівника повинно стати глибоке оволодіння ним не тільки технологіями, характерними для конкретної прикладної області, де йому має бути працювати, але й специфічними прийомами і засобами технології управлінської діяльності. Ця задача включає, зокрема, формування умінь системного аналізу складних проблем, розробки на основі його результатів системи оперативних, тактичних і стратегічних цілей організації, їхнє ранжування і вибір раціональних шляхів досягнення. Крім того, керівникові необхідні знання теорії та стійкі практичні навички підготовки і прийняття управлінських рішень. Тут теж особливого значення набувають соціально-психологічні колізії, пов'язані з тим, що кожне серйозне рішення може торкатися інтересів багатьох людей, причому ці інтереси здебільшого не співпадають.

Ефективність управлінської діяльності істотною мірою визначається рівнем оволодіння керівником мистецтвом впливу на людей, у тому числі як у привселюдних, публічних виступах, так і в індивідуальних бесідах, у неформальному спілкуванні. Важливе також глибоке знання питань підготування і проведення різноманітних нарад, у тому числі й так званого «мозкового штурму». Керівник повинен мати навички роботи з діловими документами, уміти успішно й оперативно вирішувати безліч різноманітних проблем організаційного, господарського й іншого характеру, які можуть виникати в реальній діяльності керівника [2].

Вся сукупність соціальних взаємодій управлінського характеру у будь-якому колективі в решті-решт може розглядатися як взаємодія суб'єкта й об'єкта керування. Як суб'єкт, так і об'єкт керування мають складну, багаторівневу структуру. Суб'єктами керування виступають соціальні інститути, організації (у тому числі суспільні), виробничі колективи і окремі особистості. Перш за все цими особистостями є формальні керівники, але можуть бути й неформальні лідери. Проте управлінські рішення фактично приймають реальні особистості, які мають відповідні владні повноваження, які передбачають високу міру відповідальності. Щодо суб'єкта керування висуваються підвищені вимоги відносно професійної компетентності, високої моральності, наявності специфічного управлінського, або адміністративного, стилю мислення, який, з одного боку, притаманний людині від природи, а іншого - формується і удосконалюється всією системою освітніх і виховних засобів.

Необхідною умовою прийняття суб'єктом ефективного управлінського рішення і здійснення розумного контролю за його виконанням є висока якість вихідної інформації, її повнота, своєчасність і оперативність одержання та переробки. Все це вимагає глибокого і всебічного знання суб'єктом управління важливих властивостей, закономірностей функціонування, можливих станів та тенденцій розвитку керованого їм об'єкта, а також зовнішніх умов його існування. Саме у цьому і полягає професійна компетентність керівного органу або особи.

Об'єктом керування, у якій би формі і на якому б рівні він ні виступав, будь то підприємство, організація, установа чи навіть суспільство в цілому, реально і фактично завжди виступають люди – члени певного колективу або окремі особистості, яким притаманні відповідні людські якості - розум, темперамент, характер, воля, талант. Тому вони спроможні приймати відповідні рішення і виконувати їх. У цьому відбивається фундаментальна закономірність усіх соціальних процесів: щоб бути реалізованим, будь-який із них повинен «олюдинитися», тобто втілитися в діях конкретних людей.

У суспільстві управління здійснюється не тільки колективами людей, але й природними процесами, наприклад екологічними, а також технологією виробництва, розміщенням господарських зон і т.д. Проте в останньому випадку воно також завжди опосередковане управлінськими взаємодіями між людьми.

Суб'єкт і об'єкт керування, взагалі, є поняттями відносними. Те, що в одній взаємодії виступає як суб'єкт, в іншій може бути об'єктом керування, і навпаки. Навіть у межах однієї й тієї ж взаємодії суб'єкт керування водночас також управляється з боку об'єкта, який в цьому випадку виступає вже в якості суб'єкта керування. Тому ефективне керування можливо тільки за умов організації розумного контролю і за самим рішенням, і за його виконанням, і не тільки зверху, але й знизу: безконтрольний робітник, як правило, зазнає моральної деградації. Те ж саме, до речі, відбувається і з керівником.

Принцип зворотного зв'язку стосовно соціального управління виражається не тільки у виконанні і систематичному контролі, але, що найважливіше, припускає широку ініціативу, активне розуміння, співтворчість і навіть дійсну творчість тих, хто виступає в даній ситуації в якості об'єкта керування. Управлінський задум не тільки використовується «від і до», а творчо конкретизується і розвивається, перетворюється у щось більше, чим початковий задум, впливаючи на коригування вихідної управлінської позиції на інших щаблях управлінських рішень. Зворотна ініціатива припускає наявність в об'єкті керування не тільки певної суми психологічних початків, але й високого почуття громадянськості, відповідальності за свою справу, повного єднання свободи і дій керівника і підлеглого. У своїй сутності в цьому розкривається зміст і сенс демократизації управління, необхідної для його ефективного здійснення, особливо в економічній сфері життя суспільства і трудового колективу. Саме демократизація виступає дієвим засобом найбільш повної реалізації можливостей використання і переваг людського фактора.

Своє найвище вираження соціальне керування знаходить у формі соціального самоврядування, яке неможливе без високої культури як об'єкта, так і суб'єкта керування. Вона виражається у таких морально-психологічних якостях, як чесність, сумлінність, безкорисливість, критичність і самокритичність в оцінці цілей і ефективності спільної діяльності.

Як висновок, відзначимо, що тільки в діяльності тренуються і відповідно розвиваються властивості особистості, які складають у своїй цілісності дійсну спроможність конкретної особистості до роботи як керівника [3].

Резюме

На основе анализа структуры управленческой деятельности выделена ее социальная составляющая и показано возрастание ее роли в современных условиях. Даны рекомендации по повышению эффективности управления с учетом социально-педагогических аспектов.

Summary

On structure analysis base of administrative activity is picked out her social constituent and shown growth of her role in contemporary conditions. The recommendations of socially-pedagogic aspects on the rise of management effectiveness are given.

Список літератури:

1. Филиппов А. В., Липинский В. К., Князев В. Н., Производственная социология, психология и педагогика. Г.: Высш. шк. , 1989, -225 с.
2. Романовский А. Г. Содержательные аспекты педагогической системы формирования профессиональных руководителей. // Сб. трудов межд. научно-техн. конференции «приборостроение-98». Винница-Симферополь. 1998, с. 72-75.
3. Ковалев А. Г. Коллектив и социально психологические проблемы руководства. Г., Политиздат. - 1985, 271 с.